

INSTITUT FÜR GESUNDES MANAGEMENT

Daniela Kobbe | Profil, Auszug Referenzen OE und Beispiele

Daniela Kobbe
Jahrgang 1965



Als Beraterin und Coach

- gewährleiste ich Stabilität und Produktivität in Veränderungsprozessen.
- entwickle ich Maßnahmen zur Implementierung von evolutionärem Denken, Handeln und Verhalten.
- ermutige und befähige ich Menschen zu individueller Gestaltkraft und eigenverantwortlichem Handeln im Sinne ihrer Zielvorgaben.

Studium der Betriebspädagogik und Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie sowie Theologie und Kunst

Weiterbildungen	Ch'i-Systemik – Bewusstseinsmedizin, Dr. Ursula Hübenenthal (2015-2016) Wo entstehen die Antworten? – Differenziertes Arbeiten mit Beweggründen und Projektionsmechanismen im Coaching-Gespräch, Petra Dietrich (2014) Horse Assisted Transformation Practitioner, Jose de Aquino (2012-2013) Der dritte Weg – Arbeiten über den Widerstand mit der individuellen Gestaltkraft im Coaching-Prozess, Petra Dietrich (2011) Body-Mind-Therapist, Harmony Healing and Body Mind Institute (2002-2003) Arbeit mit dem Stuhl: Gestalttherapeutische Methoden, Fritz-Perls-Institut (2001) LernprozessModeratorin für Potenzialanalyse und -entwicklung, MEMORY-Institut 1999
Supervision	Differenzierung von Wahrnehmung, Verarbeitung und Realitätsbildung im Coaching-Gespräch 2010-2011 Regelmäßige Einzelgespräche zur Verbesserung der eigenen Performance als Coach und Beraterin 2005-heute
seit 1999	Inhaberin „Institut für Gesundes Management“
Sprachen	Deutsch – Muttersprache Englisch – fließend in Wort und Schrift Französisch – sehr gute Grundkenntnisse Italienisch – Grundkenntnisse

Prozessbezogene Kompetenzen

- Coaching
- Gestalttherapeutisches und systemisches Repertoire
- Moderation
- Potenzialdiagnostik
- Didaktik
- Entwickeln und Umsetzen von Aus- und Weiterbildungen mit Transferbegleitung
- Moderieren von Assessment- und Development-Centern
- Planen und Begleiten zuverlässiger Ablauf-Designs für die Begleitung von Change-Prozessen – unternehmensweit, abteilungs- und teambezogen sowie einzelner Führungskräfte

Erfahrungs- und Fachwissen

- Lernende Organisation und Zielerreichung in der Arbeitswelt 4.0
- Wissensmanagement
- Organisationsentwicklung
- Work-Life-Balance
- ABO-Psychologie
- Betriebspädagogik
- Vertrieb
- Kommunikation
- Führung und Selbstführung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM
- Resilienz
- Branchenwissen: IT, Telekommunikation, Maschinenbau, Finanzdienstleister, Gesundheit und Soziales, Behörden und öffentlicher Dienst, Lehre und Forschung, Automotive

Methoden:

- Arbeit mit dem Ressourcenmodell[©]
- Handlungsfeldermatrix
- Mehrdimensionaler Zeitstrahl
- Skalenarbeit
- Potenzialanalyse und –entwicklung der kognitiven Struktur nach R. Feuerstein
- Pferdegestützte Personalentwicklung
- Zielklärungsmethoden
- Evaluationen
- Biografiearbeit für Personen und Organisationen
- CAF und Entscheidungsmatrix
- Rollenanalysen
- Rollenspiele
- Retesting
- Organisationsskulptur
- Systemaufstellungen und systemisches Coaching
- gestalttherapeutisches Repertoire

Referenzen (Auszug)

1&1 Internet AG / 3M Deutschland, Neuss / APHs CTE Thüringen / Bauamt der Stadt Radolfzell / BASF AG, Ludwigshafen / Bechtle AG, Heilbronn / Bionorica SE, Neumarkt / Bischöfliches Ordinariat Eichstätt / BFK GmbH / Caritasverband und Akademie, Eichstätt / Caritas Trägergesellschaft "St. Elisabeth" gGmbH / Pflegezentrum St. Laurentius, Hildburghausen / CoachingPool GmbH, München / Delphi Deutschland GmbH, Neumarkt / Deutsche Telekom AG bundesweit / Deutsche Bahn AG, Nürnberg / Donau Universität Krems / EnBW Vertriebsges. mbH, Stuttgart EnBW AG, Karlsruhe / Forschungs- und Entwicklungszentrum, Karlsruhe / Fresenius AG / Grammer AG, Amberg / Handwerkskammer Regensburg / icon Wirtschafts- und Finanzmarktforschung GmbH, Nürnberg / IEBP GmbH, Düsseldorf / IHK Bayreuth / ImmobilienCenter SK Karlsruhe / IMO Momentenlager AG, Gremsdorf / IPT Bamberg / KLEBL GmbH, Neumarkt i.d.Opf. / KraussMaffei Technologies GmbH, München / Kreissparkasse Ludwigsburg / Kloster St. Josef, Neumarkt / Lammsbräu Brauerei, Neumarkt / LEG Dortmund / Lever Fabergé, Mannheim / LEUCO Ledermann GmbH & Co.KG, Horb / Lutz & Grub AG, Nürnberg / MAG One, Deutschland / MAG Powertrain, Deutschland / McAfee Deutschland / Messe Mailand / Mühlenhoff & Partner, Düsseldorf / OMV AG Österreich / OMV Exploration Ges.m.b.H., Albanien / Polytechnische Universität Tomsk, Sibirien / Raiffeisenbank Illertal / rms deutschland gmbh, Leipzig / Searchpoint GmbH, Baden-Baden / scs GmbH, Frankfurt / Sparkasse Karlsruhe / Siemens AG, Erlangen / Spedition Pohl GmbH & Co.KG, Hemhofen / simple fact AG, Nürnberg / Stier GmbH, Nürnberg / SKP AG bundesweit / T-Systems, Bonn, Düsseldorf und Weinheim / TGE Akademie der Niederbronner Schwestern / Universität Fridericana, Karlsruhe / VA TECH IndustrieHansa GmbH, München / Voith Turbo GmbH & Co.KG, Crailsheim / Wilhelm Stober GmbH, Karlsruhe u.a.

Beispiele meiner Arbeit

Potenzialdiagnostik

Evaluation des kognitiven Potenzials von Führungskräften

Durchführen von Potenzialanalysen zur Erfassung und Abbildung der kognitiven Fähigkeiten von Führungskräften. Ableiten der voraussichtlichen Entwicklung der Beteiligten in ihrem aktuellen Aufgabenbereich. Entwickeln unterstützender Maßnahmen

Step 1: Durchführung der interaktiven Tests

Step 2: Auswertung der Ergebnisse

Step 3: persönliche Rückmeldung je an Beteiligte und Auftraggeber mit Empfehlung bezüglich der individuellen Eignung sowie Gestaltung geeigneter Maßnahmen zur gezielten Entwicklung der jeweiligen Potenziale.

Die Ergebnisse aus den Potenzialanalysen wurden in von mir entwickelte und durchgeführte Einzelcoachings und Workshops so eingebunden, dass die Führungsleistung der Beteiligten sowie die Zufriedenheit der Mitarbeiter in den jeweiligen Teams stieg: gemessen an gemeinsam entwickelten Kennzahlen innerhalb von 6 Monaten auf einer Skala von 1-10 von einem Mittelwert „6,5“ auf „8,5“; eine „9“ wurde in Eigenregie auf ein weiteres Jahr projiziert, erreicht und gehalten.

Change-Management

Einführung neuer Arbeitsstrukturen und -mittel / Gesundheits- und Sozialwesen

Entwickeln eines Konzeptes zur reibungsarmen und effizienten Einführung und Implementierung neuer Arbeitsstrukturen und -mittel bei einem hohen Angst- und Widerstandsniveau der Belegschaft.

Step 1: Qualitätszirkel wurden einberufen und von mir moderiert

Step 2: die Ergebnisse wurden mit QM und der Geschäftsführung abgestimmt und als Zielsetzungen für die (Selbst-) Führungsarbeit festgelegt

Step 3: eine neunmonatige, transferbegleitende Weiterbildung der Führenden zu „Veränderungs-Moderatorinnen“ wurde von mir entwickelt und umgesetzt

Regelmäßige Evaluationsgespräche mit den Teilnehmenden und der Geschäftsführung bildeten die Entwicklung hinsichtlich der in Step 2 vereinbarten Zielsetzungen ab. Ergebnis: Alle Ziele (anhand valider Kriterien und Kennzahlen wie z.B. Verbesserung der Arbeitsqualität, der Kundenzufriedenheit, der Handlungskompetenz von MitarbeiterInnen, der Steigerung der Wirtschaftlichkeit) wurden erreicht und von den Beteiligten bis heute eigenständig und im Rahmen regelmäßiger Einzel- und Teamcoachings fortgeführt.

Mediation „Auf dem Weg: Arbeitswelt 4.0“

Mediation und Prozessbegleitung eines Vertriebs-Teams bei einem international führenden Systempartner im Bereich Automation

Die Abteilungsleitung hat im Rahmen sich ändernder Arbeitsbedingungen und -weisen auf dem Weg in die „Arbeitswelt 4.0“ Probleme mit den Streitigkeiten zweier MitarbeiterInnen, die sich in das ganze Team auswirken. Parteien werden gebildet, Fronten aufgebaut, Arbeitsabläufe gestört bis hin zur offenen Arbeitsverweigerung. Ein Konzept zur Deeskalation, Maßnahmen zur Zusammenführung des Teams sowie für eine professionelle Kooperation der Beteiligten wird erarbeitet und umgesetzt.

Step 1: Es wurden Einzelinterviews mit allen Teammitgliedern durchgeführt. Inhalt: die individuell wahrgenommene Qualität der bestehenden Arbeitsstrukturen, -abläufe und der internen (Regel-) Kommunikation.

Step 2: Aufbauend auf den Ergebnissen wurde ein Retesting-Workshop durchgeführt.

Step 3: Die in Step 2 erarbeiteten Lösungen wurden sukzessive und kontinuierlich von den Mitgliedern der Abteilung in eigener Regie(!) umgesetzt (z.B. konstruktives Denken und Handeln, Einführung einheitlicher Arbeitsabläufe für gleiche Aufgabenstellungen, Einführung höherer Selbstbestimmung und -verantwortung, innovative Regelkommunikation, angewandtes Wissensmanagement in den Umsetzungsprozessen und Ergebnissen)

Step 4: Es wurde ein begleitendes Einzelcoaching mit dem Abteilungsleiter durchgeführt. Die Zielsetzung bezüglich der angestrebten Verbesserung seiner Führungsleistung anhand von Kennzahlen (Ma-Zufriedenheit, Kunden-Zufriedenheit, Qualität u.a.) war zuvor gemeinsam mit der Führungskraft und ihrem Vorgesetzten vereinbart worden. Ein Fragebogen vor und nach Abschluss des Coachings für beide Parteien diente der Abbildung der Entwicklung des Coachee in den vereinbarten Zielsetzungen, die in jeder Hinsicht erreicht wurden.

Im Rahmen eines Feedbackanrufes nach ca. 9 Monaten berichtet der Abteilungsleiter, dass die Stimmung im Team eine völlig andere sei: die Beteiligten organisieren eigeninitiativ Treffen in der Freizeit, der Umgang sei freundlich und wertschätzend – auch in schwierigen Situationen. Die Menschen kämen wieder gerne zur Arbeit, hätten sich stark professionalisiert (auch bezüglich der Prozesse und Strukturen) und auch die Kooperation mit Entwicklung, Produktion und Kunden sei so gut wie nie zuvor. Tendenz: steigend.

Weitere Beispiele zum Thema Vertrieb

Professionalisierung der Vertriebskompetenz / bei einem Marktführer im Maschinenbau:

Verbesserung der eigenen Performance von Key-Accounts zur sicheren Umsetzung von Zielvorgaben und zur Steigerung der Ergebnisse in „schwierigen“ Märkten (national und international).

Kundenzufriedenheit und Ergebnissteigerung / Finanzbranche:

Begleitung von neun Marktbereichs- und neunzig FilialeiterInnen eines Finanzdienstleisters zur Steigerung der Kundenzufriedenheit und der Produktplatzierungen auf Basis von Vorgaben durch den Vorstand

Entwicklung der Vertriebsorganisation / Logistik:

Entwickeln eines zukunftsfähigen Vertriebskonzeptes bei einem Dienstleister der Logistikbranche und Begleiten der Führungskräfte in der Umsetzung – wobei der branchenübliche BenchMark in Teilbereichen übertroffen wurde

Change- Management und internes Projektmarketing für den Vertrieb / Ölbranche

Prozessbegleitende, praxisbezogene Weiterbildung für Geschäftsführer und Führungsverantwortliche eines weltweit agierenden Konzerns aus der Ölbranche zur Verbesserung der Vertriebsergebnisse auf nationaler und internationaler Ebene

Struktur- und Kulturwandel einer technischen Universität in Sibirien (20.000 Studierende)

Einführung ressourcenorientierter Denk- und Handlungsweisen für die Entwicklung vom planwirtschaftlich betriebenen Apparat zur wettbewerbsfähigen Universität im internationalen Vergleich - mit Führungskräften und Direktoren aus Verwaltung und Lehre

Weitere Beispiele allgemein

Personal-Entwicklung

Planung, Entwicklung und Durchführung von Ausbildungen für UnternehmerInnen, Führungskräfte, Personal- und OrganisationsentwicklerInnen mit dem Schwerpunkt „Veränderungs-, Lern- und Entwicklungsprozesse planen, begleiten und weiterführen“ für messbare Entwicklungen.

Führungskräfte-Entwicklung

Pferdegestützte Seminare zur Befähigung der Teilnehmenden, die eigene Selbstwahrnehmung zu differenzieren und die persönlichen Führungsleistung und -qualität ergebnisorientiert zu modifizieren. Diese Form der Selbstreflexion führt direkt ab dem nächsten Arbeitstag zu einer anhaltenden Änderung des eigenen Führungsverhaltens.

Organisations-Entwicklung

Entwickeln und Begleiten von systemisch geprägten, zielorientierten auf Langfristigkeit und Kontinuität ausgerichteten Unternehmensentwicklungen in Abstimmung mit Vorständen, UnternehmenseignerInnen und GeschäftsführerInnen. Schwerpunkte: Zukunftssicherung, Evolution und Nutzbarmachung des insgesamt tatsächlich vorhandenen Potenzials durch und für alle Beteiligten.